



PERSONALBERICHT

2018/2019

01.08.2018 – 31.07.2019

LIEBE LESER,

im Folgenden geben wir Ihnen einen Überblick rund um das Thema Personalarbeit bei der BKK24. Wenn Sie Interesse an einer Mitarbeit bei der BKK24 haben, freuen wir uns auf die Zusendung Ihrer Bewerbungsunterlagen an bewerbungen@bkk24.de.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Ihre BKK24

i Hinweis: In dem folgenden Bericht wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit ausschließlich die männliche Form verwendet. Sie bezieht sich auf Personen aller Geschlechter.

BKK24

AUF EINEN BLICK

275
Mitarbeiter

130.000
Versicherte

16
Auszubildende

4 Service
2 Center

BKK24-HAUPTVERWALTUNG
OBERNKIRCHEN

7 Service
2 Partner

SEIT **1883**

INHALT

KAPITEL 1	06 MITARBEITER-BESTAND
	06 Köpfe und Vollbeschäftigteneinheiten
	06 Versicherte je Mitarbeiter
	06 Fluktuation
	07 Altersstruktur
KAPITEL 2	08 MITARBEITER-DIVERSITY UND LEBENSENTWÜRFE
	08 Geschlechterverteilung
	08 Geschlechterverteilung in Führungspositionen
	08 Beruf und Familie
	08 Anzahl Teilzeitmodelle
	08 Teilzeitquote
	09 Teilzeitquote aktive Eltern
	09 Elternzeit und Kinderbetreuung
	09 Teilzeitquote Pflege
	09 Altersteilzeit
KAPITEL 3	11 POSITIVE EINWIRKUNGEN IM SINNE VON „LÄNGER BESSER LEBEN.“
	11 Betriebliches Gesundheitsmanagement
	11 Externe Mitarbeiterbetreuung
	11 Suchtprävention
	11 Mitarbeiterbefragung
	11 Mitarbeiterzeitung
KAPITEL 4	12 ENTWICKLUNGSINDIKATOREN
	12 Entwicklung der Gleitzeitkonten
	12 Arbeitsunfähigkeit
	13 Betriebliches Eingliederungsmanagement
	14 Werkzeugkasten „Gesunde BKK24“
KAPITEL 5	16 BILDUNGSSTRUKTUR UND -FORTSCHRIBUNG
	16 Aktueller Ausbildungsstand
	16 Fortbildungen
	17 Ausbildungen
	18 Weiterbildungen
	20 Fazit

MITARBEITER-BESTAND

Der Mitarbeiter-Bestand entwickelte sich im Berichtszeitraum in Köpfen bzw. sogenannten Vollbeschäftigten-einheiten (VbE) wie folgt:



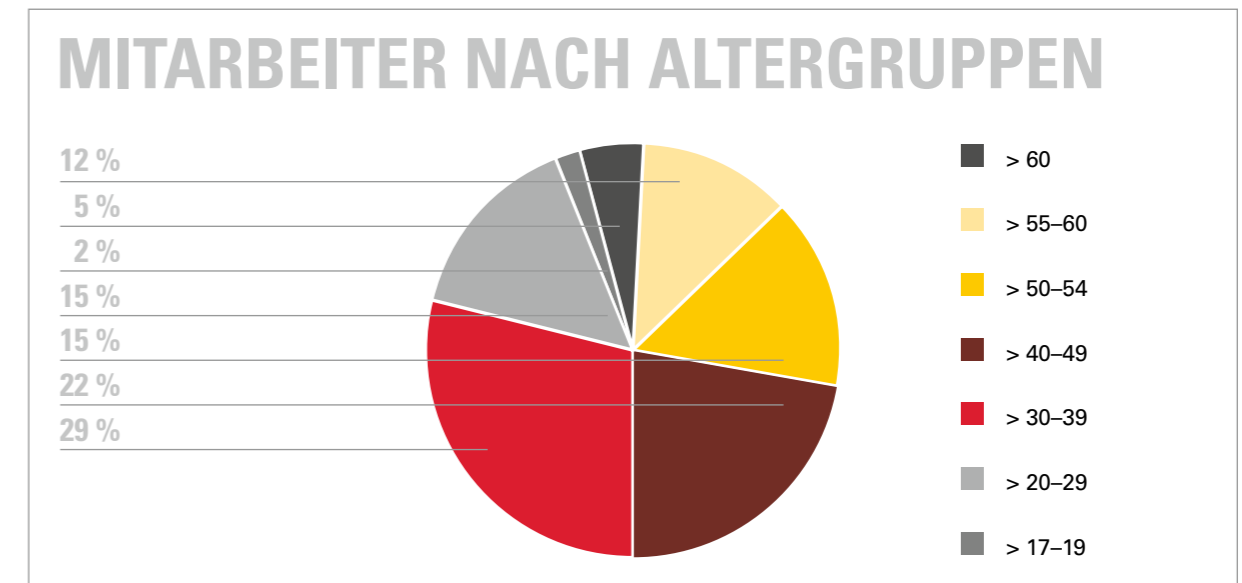
Zwanzig Mitarbeiter haben das Unternehmen verlassen, 28 Mitarbeiter wurden in den verschiedensten Bereichen neu eingestellt. Dabei hat die BKK24 auch Quereinsteigern aus geeigneten Berufsgruppen – insbesondere im medizinischen Bereich – langfristig gesicherte Arbeitsplätze angeboten. 93 Prozent der neuen Arbeitsplätze konnten unbefristet angeboten werden.

Fünf selbst ausgebildete und ausgelernte Sozialversicherungsfachangestellte nehmen feste Arbeitsplätze in den Geschäftsbereichen Versorgung, Kundenmanagement und Pflege ein.

Erfreut konnte die BKK24 feststellen, dass eine Ausbildung im eigenen Hause sich nach wie vor großer Beliebtheit erfreut. So konnten die Bewerberzahlen nahezu konstant gehalten werden und zum 01.08.2019 starteten sechs neue Auszubildende.

Damit wurde der Grundstein für eine mögliche Karriere in der BKK24 erfolgreich gelegt, welche nach wie vor auch ohne Studium möglich ist.

Die Altersstruktur der BKK24-Mitarbeiter stellt sich wie folgt dar:



Die Grafik verdeutlicht, dass auch bei der BKK24 – bedingt durch die demographische Entwicklung – in diesem Bereich Handlungsbedarf besteht.

Bereits seit Jahren wird aus diesem Grund unter anderem versucht, die Bekanntheit der Arbeitgebermarke BKK24 im Landkreis Schaumburg und regionaler Umgebung durch Präsenz bei den wichtigsten Ausbildungsmessen zu steigern:

- HIT Hameln
- Berufsfindungstag – Schule am Ochsenbruch in Obernkirchen
- Tag der Ausbildung in Rinteln
- Ausbildungsmesse in Stadthagen

Aufgrund der Vielzahl der Möglichkeiten, fällt es den Schulabgängern zunehmend schwer, sich am Arbeitsmarkt zu orientieren und sich zwischen Ausbildung und einem geeigneten Studium zu entscheiden.

Schülerpraktika werden daher angeboten und sind auch stark nachgefragt. In dem Jahr 2018 durfte die BKK24 8 Praktikanten bei sich begrüßen und im Jahr 2019 waren es bereits 11 interessierte Schüler, die ein Praktikum im Hause der BKK24 absolvierten.

Aus manchen Praktika entwickelte sich später eine Ausbildung bei der BKK24.

MITARBEITER-DIVERSITY UND LEBENSENTWÜRFE

Die Gesetzliche Krankenversicherung wird als Arbeitgeber traditionell von einem erhöhten Frauenanteil geprägt. Seit einiger Zeit ist bei der BKK24 allerdings festzustellen, dass sich zunehmend mehr junge Männer um einen Ausbildungsplatz bewerben.

Die BKK24 beschäftigt zu 73 Prozent Frauen und zu 27 Prozent Männer. Von allen Führungspositionen sind 52,5 % von Frauen besetzt.

BERUF UND FAMILIE


Seit 2015 ist die BKK24 mit dem Zertifikat berufundfamilie ausgezeichnet. Die BKK24 definiert den Familien-Begriff bewusst sehr weit mit „Familien und Lebenspartner, die gegenseitig soziale Verantwortung übernehmen!“ Im Rahmen der Zertifizierung wird gemeinsam an einer laufenden Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gearbeitet. Schwerpunkt ist unter anderem die Anpassung von Arbeitszeiten an die familiären Bedarfe.



Frühzeitig wurde erkannt, dass die Entwicklung bei den Mitarbeitern zunehmend deutlicher zu einer Verwirklichung der persönlichen Lebensentwürfe und damit in der Folge zu einer notwendigen Flexibilisierung der Arbeitszeit führt. Diese gesellschaftliche Entwicklung verstärkt sich. Daher wird versucht – so weit betriebsorganisatorisch möglich – auf entsprechende Wünsche einzugehen.

Um der dringend notwendigen Förderung von Beruf und Familie gerecht zu werden, hat sich die BKK24 entschieden, weiterhin ein breites Teilzeitspektrum anzubieten. Dadurch hat sich die Anzahl der unterschiedlichen Teilzeitmodelle in den vergangenen fünf Jahren verdoppelt. Zurzeit existieren 40 unterschiedliche Teilzeitmodelle.

Die Schwerpunkte der Inanspruchnahme weisen folgende Modelle auf:

	30 STUNDEN AN 5 TAGEN (23 PROZENT)	25 STUNDEN AN 5 TAGEN (9 PROZENT)	20 STUNDEN AN 5 TAGEN (13 PROZENT)
---	--	---	--

Im Berichtszeitraum befanden sich vier Mitarbeiter in Altersteilzeit.

Die BKK24 bietet als tarifgebundenes Unternehmen für Beschäftigte, die das 56. Lebensjahr vollendet haben, eine zusätzliche Altersfreizeit von insgesamt rund 6 Arbeitstagen zusätzlich zum tariflichen Urlaub an. Dieses Angebot stand 33 Personen im Berichtszeitraum zur Verfügung.

Die Elternzeitquote betrug 4,4 Prozent im August 2018 und 4,0 Prozent im Juli 2019.

Die Inanspruchnahme der zweimonatigen Elternzeit durch Väter findet seit Jahren auch bei der BKK24 statt

und wird ausdrücklich begrüßt. Diese Entwicklung ist erfreulich und wird bei der Gestaltung von Aufbau- und Ablauforganisation entsprechend berücksichtigt. Zu beobachten ist bei Frauen der nach wie vor starke Trend, während der Elternzeit eine Teilzeittätigkeit auszuüben.

Die Großtagespflege „BeKaLinoS“ befindet sich in unmittelbarer Nähe zu den Räumlichkeiten der Hauptverwaltung. Im Frühsommer 2013 entstand diese in Kooperation mit der Stadt Obernkirchen und dem Landkreis Schaumburg.

Müttern wird so der Wiedereinstieg nach der Elternzeit erheblich erleichtert. Bereits nach kurzer Zeit waren alle 10 Plätze vergeben.



Neu ist ein liebevoll eingerichtetes Eltern-Kind-Zimmer, welches den Kollegen in besonderen Fällen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie direkt am Arbeitsplatz ermöglicht.

POSITIVE EINWIRKUNG IM SINNE VON „LÄNGER BESSER LEBEN.“

Die „Länger besser leben.“-Gesundheitsinitiative der BKK24 ist etwas Besonderes und in dieser Form einmalig in Deutschland. Diese soll deshalb nicht nur Kunden und Interessenten unterstützen, sondern auch auf das Leben der BKK24-Mitarbeiter positiven Einfluss üben.

Ein großer Teil der Lebenszeit wird am Arbeitsort verbracht. Vor diesem Hintergrund hat es sich die BKK24 als Arbeitgeber zu einer Hauptaufgabe gemacht, Gesundheit und Wohlbefinden seiner Beschäftigten durch vielfältige Aktivitäten zu verbessern. In diesem Zusammenhang haben einige interaktive Veranstaltungen stattgefunden, wie zum Beispiel eine Mitarbeiterveranstaltung zum Thema Resilienz, Laufveranstaltungen, „Länger besser leben.“-Aktionen und hauseigene Gesundheitstage. Darüber hinaus wurde das Thema Sportabzeichen für die eigenen Mitarbeiter aktiv beworben und die Teilnahme wurde belohnt. Die BKK24 ist erfreut, dass sich immer mehr Kollegen für dieses Thema begeistern.

Außerdem werden die Mitarbeiter am Arbeitsplatz durch ein Arbeitsplatzcoaching eines Sportwissenschaftlers betreut.

Der hauseigene „Arbeitskreis Gesundheit“ beschäftigt sich darüber hinaus parallel, unter Mitwirkung des Betriebsarztes, aktiv mit den genannten Themen.

Eine kostenfreie und anonyme externe Mitarbeiterberatung durch das Diakonische Werk gibt es seit dem 1. September 2014 zu folgenden Aspekten:

- psychosoziale Belastungen
- berufliche Belastungen und Konflikte
- Beziehungskonflikte innerhalb und außerhalb der Familie
- soziale und/oder finanzielle Probleme
- Suchtgefährdung und Abhängigkeit
- Beratung von Familienangehörigen
- Informationsbedarf zu Sozial- und Gesundheitsthemen
- Beratung von Führungskräften
(z. B. Umgang mit psychisch belasteten oder suchtmittelauffälligen Mitarbeitern)



Um die Mitarbeiter einzubeziehen, wurde eine externe Mitarbeiterbefragung erstellt. Ansätze daraus werden entsprechend weiter verfolgt.

Über die monatlich erscheinende elektronische Mitarbeiterzeitung „Zitrone“ werden die Mitarbeiter über alle Themen auf dem Laufenden gehalten. Müttern und Vätern, die in Elternzeit gehen, wird im Rahmen eines Kontakthalteprogramms angeboten, diese per Email weiterhin zu beziehen.

ENTWICKLUNGSINDIKATOREN

Mit dem stetigen Ziel der Senkung der betriebsinternen Arbeitsunfähigkeitsquote betrachtet die BKK24 Indikatoren, die eventuelle Rückschlüsse zulassen. Dazu gehört neben den tatsächlichen Arbeitsunfähigkeitsquoten auch die Entwicklung der Gleitzeitanspruchnahme.

Im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit können Zeitguthaben von bis zu 32,5 Stunden in den Folgemonat übernommen werden. Gleitzeitguthaben können unter Berücksichtigung des Arbeitsaufkommens durch die Inanspruchnahme von bis zu drei Arbeitstagen Gleitzeit im Monat abgebaut werden. Die BKK24 hat sich

bewusst dagegen entschieden, dass höhere Gleitzeitguthaben entstehen können, da sie der Auffassung ist, dass dieses einem gesundheitsbewussten Arbeitsverhalten entgegensteht.

Die Entwicklung der Gleitzeitanspruchnahme kann Hinweise auf die Entwicklung der Arbeitsmenge pro Kopf und damit – bei außergewöhnlichen Steigerungen – auf mögliche Einflussfaktoren bzgl. der AU-Quote geben. Der Aufbau von Überstunden und die daraus resultierende Gleitzeitanspruchnahme sind im Vergleich zum letzten Bemessungszeitraum gesunken.



Die Arbeitsunfähigkeitsquote ist eine Messgröße, die bedeutende und vielfältige Auswirkungen auf das Unternehmen hat.

Daher hat sich die BKK24 als Arbeitgeber entschieden, die Entwicklung der Arbeitsunfähigkeitsquote stetig zu beobachten, um Maßnahmen zur Gegensteuerung entwickeln zu können. Jährlich wird durch das „Team

Gesundheit“ (Gesellschaft für Gesundheitsmanagement mbH in Essen) die Arbeitsunfähigkeitssituation der BKK24-Mitarbeiter anonym ausgewertet und mit dem Branchendurchschnitt verglichen.

Zunächst ist festzustellen, dass die Gesamt-Arbeitsunfähigkeitsquote bei den BKK24-Mitarbeitern seit 2010 deutlich zurückgegangen ist und dieser Trend anhält.

Insgesamt erweisen sich die Arbeitsunfähigkeitstage der Mitarbeitenden der BKK24 im Vergleich mit den Bundesergebnissen aus 2016 weiterhin als leicht unterdurchschnittlich.

Im Vergleich mit der Branche „Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung“ unterschreiten die AU-Tage des Unternehmens ebenfalls den Referenzwert aus 2016.

Die BKK24 arbeitet seit einigen Jahren aktiv am Thema des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Vor Jahren wurde mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung abgeschlossen und ein Integrationsteam gebildet, welches erfolgreich zum Wohle der Beschäftigten zusammenarbeitet.

Die konsequente Betreuung und Kontaktaufnahme erzielte Wirkung: die Anzahl der Langzeiterkrankten hat sich zunächst gesenkt und in den Folgejahren entgegen dem bundesweiten Trend stabilisiert.

Durch den bereits heute umfassenden und stetig wachsenden „Werkzeugkasten „Gesunde BKK24““ hat sich ein positiver Effekt auf die Gesundheit, die Lebensqualität und das Wohlbefinden der Mitarbeiter entwickelt.

Für die BKK24 als Arbeitgeber steht fest: Die konsequente Weiterführung dieses Weges genießt in der Personalbetreuung höchste Priorität.



BILDUNGSSTRUKTUR UND -FORTSCHREIBUNG

Um die vielschichtigen Geschäftsprozesse einer gesetzlichen Krankenkasse erfolgreich bearbeiten zu können, bedarf es des Wissens zu unterschiedlichen Fachrichtungen. Daher sind in der BKK24 auch andere Berufsgruppen, wie zum Beispiel medizinische Fach-

angestellte, Physiotherapeuten, Kaufleute im Gesundheitswesen, Fachpflegepersonal und kaufmännische Mitarbeiter erfolgreich tätig. Zusammen mit den Sozialversicherungsfachangestellten komplettieren sie das fachliche Know How im Team.

FORTBILDUNGEN

PARTNER

Die BKK24 legt im Rahmen der Aus-, Fort und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter und Führungskräfte Wert auf Qualität und Kontinuität. Aus diesem Grund besteht seit vielen Jahren eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit der Hochschule Weserbergland (HSW).

Die Personalentwicklung, das Optimieren der personellen Ressourcen und „Lebenslanges Lernen“ sind Leit-motive der HSW – einem der wichtigsten BKK24-Partner bei der Fort- und Weiterbildungen sowie Schulungen und Seminaren.

Zentrale Aufgaben bei der Aus-, Fort- und Weiterbildung übernehmen außerdem folgende Akademien und Schulen:



START BEI DER BKK24

Neue Mitarbeiter werden von internen Trainern der BKK24 empfangen und auf dem Weg zu ihren neuen Aufgabenbereichen begleitet.

Ferner werden umfangreiche Hospitationen aller neuen Servicecenter-Mitarbeiter in der Hauptverwaltung organisiert, bevor der erste Einsatz in den Servicecentern erfolgt.

Die fachliche Einarbeitung wird ergänzt durch eine systematische Grundeinweisung mit diesen Schwerpunkten:

- Office- und Kommunikationsprogramme
- Wissens- und Dokumentensysteme
- Arbeitsabläufe und rechtliche Grundlagen
- kundenorientierte Korrespondenz
- BKK24-Servicestandards

AUSBILDUNGEN

Die BKK24 ist aktuell Ausbildungsbetrieb für Sozialversicherungsfachangestellte, Kaufleute im Gesundheitswesen, Informatik Kaufleute sowie Veranstaltungskaufleute.

Die erfolgreiche Suche nach geeigneten Nachwuchskräften verschärft sich zunehmend. Nach der Sommerzeit auf den Eingang von Bewerbungen auf Ausbildungsplätze zu warten, reicht aus Arbeitgebersicht nicht mehr aus. Neben der generellen „Markenbildung“ ist es im Kontext der Mitarbeitergewinnung notwendig, dass die BKK24 als „attraktives Ausbildungsunternehmen in der Region“ wahrgenommen wird. Es ist sehr erfreulich, dass die BKK24 auch von jungen Leuten nach wie vor als Wunsch-Ausbildungsbetrieb wahrgenommen wird, wie sich an der kontinuierlich stabilen Anzahl der Bewerbungseingänge ablesen lässt. Um die Ausbildungsqualität ständig zu verbessern, arbeitet das Ausbildungsteam der BKK24 fortwährend im Dialog mit den Auszubildenden an einer Weiterentwicklung.

Für den Karrierestart gibt es drei unterschiedliche Sprungbretter:

- Die klassische Ausbildung über einen Zeitraum von drei Jahren.
- Den Einstieg als „Seiteneinsteiger“ und im Bedarfsfall eine berufsbegleitende Ausbildung.
- Ein Start mit einer trägerfinanzierten Umschulung.



Fünf Sozialversicherungsfachangestellte haben im Jahr 2019 ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und sich für einen weiteren Karriereweg bei der BKK24 entschieden. Damit lag die Übernahmequote im Jahr 2019 bei erfreulichen 100 %.

Man freut sich, mit den Nachwuchskräften (hier im Bild die drei Kolleginnen aus Obernkirchen) engagierte Mitarbeiterinnen gewonnen zu haben.



WEITERBILDUNGEN

An den betrieblichen Erfordernissen sowie den Bedürfnissen der BKK24-Kunden haben sich die Weiterbildungsthemen orientiert. Die Mitarbeiter wurden in diversen Maßnahmen, über die systematische Fortbildung hinaus, regelmäßig und zielorientiert geschult. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Investitionen in Bildungsmaßnahmen spürbar erhöht, so dass die Weichen für aktuelle und zukünftige Herausforderungen gestellt sind.

Besonders wichtig bei Weiterbildungsmaßnahmen ist eine Transfersicherung nach Beendigung der Weiterbildung. Aus diesem Grund findet nach jedem Seminar ein Gespräch zwischen Teilnehmer und Führungskraft statt, um den Lernfortschritt möglichst optimal in die Praxis zu integrieren. Eine immer höhere Bedeutung erlangen sogenannte Webinare, in denen Wissensinhalte ortsunabhängig über elektronische Medien vermittelt werden.

Folgende Weiterbildungsmaßnahmen fanden u.a. statt:

(Fach-)spezifische Themen	Allgemeine Themen
• Telefon-Training / Coaching am Arbeitsplatz	• Kommunikation
• Vertriebsseminare mit unterschiedlichen Schwerpunkten	• Zeitmanagement
• Pflegeversicherung	• Verhandlungstechniken
• Pflegeberater	• Präsentationstechniken
• Fachseminar Kostenabrechnung und Leistungsaushilfe	• Arbeitssicherheit
• Erstattungsansprüche	• Datenschutz und Datensicherheit
• Vollstreckung und Insolvenzen	• Gesundheitscoaching
• ZVK für Privatkunden	
• Hilfsmittelmanagement	
• Vergabe	
• Compliance Management und Interne Revision	
• Finanzmanagement	
• Umgang mit der Personalsoftware	Für Auszubildende
• Personalmarketing	• Kickoff-Seminar zum Ausbildungsstart
• Arbeitsrecht	• „Länger besser leben.“-Präventionsseminare
• Führungskräfte-Entwicklung	• Prüfungsvorbereitung

FAZIT

Die BKK24 hat als Arbeitgeber auch in den vergangenen Jahren weiterhin verstärkt daran gearbeitet, das Thema „Betreuung der Mitarbeiter“ voranzubringen.

Sie möchte weiterhin als erfolgreicher und verantwortungsbewusster Arbeitgeber wahrgenommen werden.



BKK24
Sülbecker Brand 1
31683 Obernkirchen



05724 971-0



info@bkk24.de



www.bkk24.de